

人材戦略

PURPOSE・MISSIONを実現するための人材戦略

商工中金は、いままでの金融を超えたお客さまのパートナーとして、変化につよい社会の実現を目指し、ともに持続的成長を可能とする経営を追求しています。

この根幹を成すものは、お客さまに心から寄り添う熱い思いを持ち、それを自身のやりがいと感じ明るく前向きに取り組み、お客さまとともに成長していく人材です。職員一人ひとりが、お客さまの安心と豊かさを生み出すパートナーとして、お客さまの夢やニーズを共有し、何ができるかをともに考え、ともに創り、ともに変わりつづけるために、積極的に学び専門性や高度なスキ

ルを身に付け、チャレンジし続ける自律型の「人づくり」に取り組んでいます。

この変化の激しい時代に迅速かつ確に対応し、お客さまの未来を支え続けていくためには、職員一人ひとりが主体的に変化し続けることが必要です。職員が持てる能力を最大限発揮し、いきいきと働くことができるよう、仕事、個人、及び家族・社会、それぞれをバランス（調和）よく充実させ、職員の「Well-being」を実現させる環境を整備するとともに、お客さまの価値向上を実現していきます。

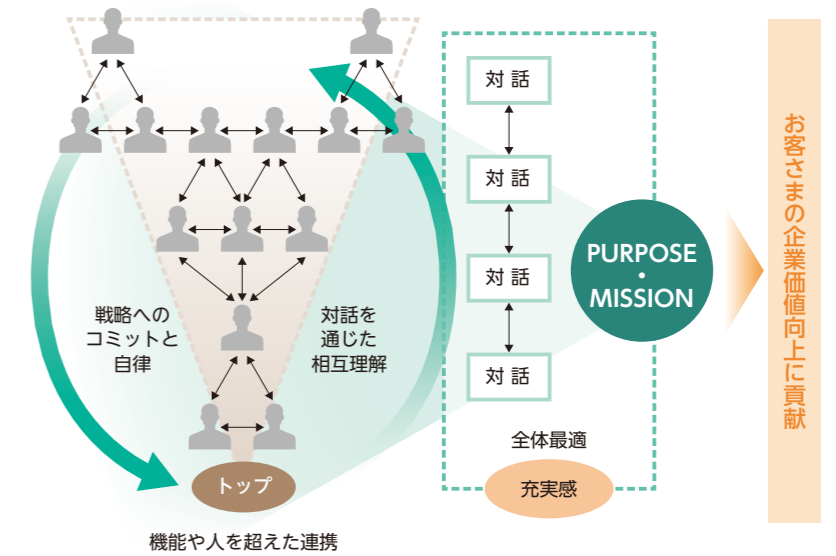
人づくりの強化を組織の成長につなげる



1. 仕事の充実

① PURPOSE・MISSIONを起点とした組織風土の醸成

PURPOSE・MISSIONのもと、職員一人ひとりが、個性を最大限に活かし、心身ともに健康で、いきいきとやりがいを持って働ける組織風土を醸成するため、対話を起点とした仕事の充実や多様化する社会の動き・職員の働き方等に寄り添った制度の拡充を進めています。



② エンゲージメント向上の取組み

職員一人ひとりを主役に今後のキャリアや働き方を個々人が自ら描き実現していくためのポータルとして、タレントマネジメントシステム「Career Campus（社内愛称）」を導入。社内ゲストスピーカーを交えて全国

の職員が集う場“つながるミーティング”をはじめとしたインナーコミュニケーションの推進活動等を通じ、職員のエンゲージメント向上に向けた取組みを強化しています。



INTERVIEW

一人ひとりが自律的に考え行動し、ともに成長する組織へ

商工中金は、2022年4月に「人事部」を「キャリアサポート部」と「D&I推進部」の2つの組織へ改組しました。一人ひとりが自身のありたい姿をキャリアデザインし、その姿の実現に向け、能動的に自身を研鑽していける仕組みを構築してまいります。変化し続ける社会課題や、お客さまニーズに応える人づくりに全力で取り組みます。

D&I推進部長 早川 美佳





2. 個の充実

① 人材育成方針

商工中金は、自ら考え学びを得る自律的なプロフェッショナル人材の育成を図るために、職員の多様性や自主性を尊重した、効率的かつ効果的に学べる環境の整備を図っています。

② プロフェッショナルとなるための育成プログラム

人材育成プログラムは、集合研修、OJT、自己啓発の3本柱を効果的に組み合わせ実施しています。また、能力開発支援メニューとして、国内外の大学院や外部養成機関への派遣により、経営全体を俯瞰できる知識や意思決定力を身に付け、リーダーシップのスキル向上、幅広い人脈を得る機会や自身のキャリアデザインの契機となる多彩な教育・研修制度を設けています。

能力開発	基礎能力の開発 (入社1年目～4年目)	実践能力の開発 (入社5年目～)	管理能力・専門能力の開発	経営能力の開発
集合研修	<ul style="list-style-type: none"> ●新入職員研修 ●スタート研修 ●営業窓口 ●ステップⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ研修 ●担当職ビジネススキル研修 	<ul style="list-style-type: none"> ●プラシス研修 ●中堅職員研修 ●初級マネジメントスキル研修 ●初級管理者研修 	<ul style="list-style-type: none"> ●新任課長研修 ●課長マネジメントスキル研修 ●課長ステップアップ研修 ●中級管理者研修 ●担当職チャレンジカレッジ 	<ul style="list-style-type: none"> ●新任次長研修 ●次長マネジメントスキル研修 ●次長ステップアップ研修 ●新任支店長研修
選択型研修	<ul style="list-style-type: none"> 財務分析 事業性評価 初動動作 	<ul style="list-style-type: none"> デリバティブ業務 国際業務 ビジネススキル 	<ul style="list-style-type: none"> ソリューション業務 企業診断講座 経営改善支援 	<ul style="list-style-type: none"> 審査トレーナー 事業承継・M&A
OJT	<ul style="list-style-type: none"> 基礎知識の習得・業務習得管理 職場内研修・出張指導・僚店研修 エリアインストラクター指導 プラシス制度 個別指導 			
自己啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●奨学金の支給 ●自己啓発ポイントの付与 ●自己啓発モデルの提示 自己選択型通学講座 外部試験・通信教育 ●慶應丸の内シティキャンパス ●早稲田大学ビジネススクール ●グロービスマネジメントスクール ●LEC中小企業診断士講座 等 			
外部派遣	<ul style="list-style-type: none"> ●海外・国内大学院 (MBA) ●官庁、海外金融機関、日本銀行 ●中小企業大学校、日本生産性本部 等 			

③ 自律的なキャリア支援

入社年次等に基づいた「指名型」の教育・研修から、自身の課題や興味に合ったテーマを自ら選んで受講する「募集型」の教育・研修を提供し、職員の専門性やスキルを強化しています。

●キャリアチャレンジ制度
職員が描いたキャリアプランに基づき、自ら本部部署等に手を挙げて異動・チャレンジする機会をサポートする制度です。
公募部署を全部室に拡充しました。新たな業務に挑戦する意欲的な職員に対し、キャリアサポートを強化しています。
応募者数は2019年対比で1.4倍以上に増加しています。



学習プラットフォーム [MaNAVI]

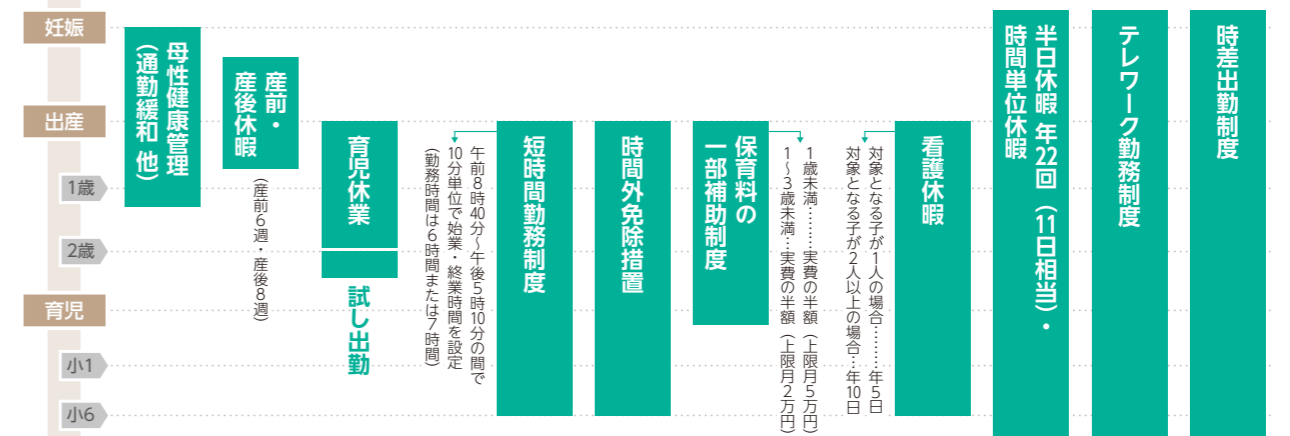
家族・社会の充実

3. 家族・社会の充実

① 多様な働き方支える環境整備

新型コロナウイルス感染症や意識の多様化を踏まえ、職員にとって働きやすい職場とするため、柔軟な働き方の実現に向けて取り組んでいます。在宅勤務・時差出勤制度等を導入し、同感染症の防止と業務継続を図るとともに、生産性の向上を目指しています。また、産業界と連携し、心身ともに健康に働ける職場を実現していきます。

仕事と家庭・家族



●仕事と子育ての両立支援

結婚、出産、育児等のライフイベントに応じ、柔軟な働き方を選択できます。商工中金は、職員一人ひとりが仕事と家庭の充実を図れるよう、メリハリのある働き方を推進しています。

●在宅勤務・時差出勤・週休3日

ライフプランや就業観に応じた働き方等の観点から、シンクライアント端末を利用した在宅勤務や、始業時刻と終業時刻を選択できる時差出勤、一定の要件のもとに選択可能な週休3日等の制度を導入しています。

新しい働き方

●ビジネスカジュアルの導入

全職員を対象にビジネスカジュアルを実施し、服装を柔軟化させ、職員の意識改革や風土醸成の変革を促しています。

●副業・兼業

職員の多様な働き方を後押しする制度として、副業・兼業を導入しています。

●UDトークアプリの導入

障がいの有無にかかわらず、職員間でスムーズなコミュニケーションを図るため、音声認識ソフト「UDトーク」を導入し、希望者に貸与しています。



② 仕事と家庭の両立に向けた取組み

ワークライフバランスの更なる充実のため、男性の育児休業の取得を推奨しています。男性の育児参画を推進し、職員同士の相互理解を促しつつ、職場全体の意識改革を進めています。

	2019年度	2020年度	2021年度
男性育児休業者数	66名	75名	67名
男性育児休業取得比率	71.7%	75.0%	76.1%



職員の子育てを高い水準でサポートする企業に付与される「プラチナくるみん」認定を取得しています。